

## 令和4年度 千葉県産業教育審議会

令和5年3月7日（火）

午後2時から午後4時まで

千葉県教育会館 新館401会議室

### ○議長

本日の協議について、流れを説明する。

この後、本県の産業教育・キャリア教育について事務局からの説明後、各委員から専門分野や各業界の現状等を踏まえて、事務局の説明に関する所感や県教育委員会の取組への期待などをお話しいただく。

その後、事務局から令和5年度事業「キャリア教育の推進に係る調査」についての説明後、「高卒就職率の改善に向けた実態調査の在り方」について、御意見をいただきたい。

### ○事務局

本県の産業教育及びキャリア教育について説明する。

まずは、産業教育についてである。資料4は、本県の産業教育に関する高校の一覧である。これらの高校を中心に各学校の特色を生かした産業教育が行われている。

12ページの2の表は、令和3年度における学科別在籍生徒数の一覧である。千葉県は、全日制課程・定時制課程を合わせても産業教育関係の専門学科の生徒割合が9.3%であり、全国の17.7%に対して低い割合となっている。次の3の表は過去7年間の入学志願状況であるが、専門学科の志願倍率は減少傾向にあり、課題になっている。

産業教育関係高校は、年間を通して産業教育の現状や課題についての研究協議や、専門学科のPRなどを行っている。中でも最大のイベントが「千葉県高等学校産業教育フェア」である（13ページ参照）。産業教育に関する専門学科で学ぶ高校生が日頃の学習成果を発表・展示・実演等を行うなど、趣向を凝らした演出でPRをするものである。令和4年度は10月23日に開催し、中学生やその保護者はもちろん、広く県民に対して専門学科の魅力を発信した。

県教育委員会としては、今後も各校が、地域や社会の健全で持続的な発展を担う職業人の育成に取り組んでいくことができるよう、支援を続けていく。

次に、キャリア教育について説明する（資料5参照）。

県教育委員会では、社会で求められ活躍することのできる人材を育成するために、働くことの意義や尊さ、学びと自らの将来との関連などを考えさせる系統的なキャリア教育を推進している。

現状として、3点挙げる。第1点の職場体験、インターンシップの実施率は1のとおりである。第2点、第3点として、新規高校卒業者の就職希望者のうち、就職に至った生徒の割合は94.6%、3年以内離職率は38.2%となっている。

県教育委員会としては、インターンシップ等はコロナ前、9割程の学校が実施していたものの、特定の現場を体験するに留まっていることに加えて、就職率、離職率の状況が全国的に見てもよくないことから、高校卒業後進学する生徒も含めて子供たちの目的意識や職業観を十分に育てていないのではないか、という課題意識を持っている。

これらの課題に対応するために、今年度は以下の4つの具体的な取組を中心に行ってきた。

1つ目は、「高校生の就職支援」である。「高校生就職支援事業」として、指定校が実施する生徒の就職促進に関する取組についての支援を行うとともに、県内の事業所の求人開拓を行う就職支援教員の配置などを行ってきた。

2つ目は、「職業理解のための映像教材制作」である。実社会で働く人々のドキュメンタリー動画や専門高校の学科を紹介する動画を制作した。中学生・高校生が産業や職業についての理解を深め、職業意識の形成や主体的な進路選択に役立てることを目的としている。具体的な内容は、資料を参照していただきたい。

3つ目は、「キャリアデザイン講演会の実施」である。高校生が様々な生き方に触れ、職業観を養い、見通しを持って学校生活を送るきっかけとするために、企業経営や科学技術分野等の著名人による講演を実施した。県立高校5校で実施した内容は資料のとおりである。

4つ目は、「課題探究型キャリア教育ゼミの実施」である。3グループの県立高校9校が、専門学科での学びの特性を生かして地域の課題を設定し、解決に向けて探究活動に取り組んだ。他者と協力しながら、主体的に課題解決を図るなど、社会人として必要な資質・能力を育成することを目的としている。具体的な取組と成果は資料のとおりである。

このほか、教員の指導力向上のため、本県独自の「キャリア教育の手引き」の作成や教員研修も実施してきた。

各委員からは、それぞれの専門的知見から、高校生までに身に付けるべき資質・能力や学校における産業教育・キャリア教育への期待、本県の課題を鑑みて、既存の取組についての改善点など忌憚ない御意見をいただきたい。

## ○議長

事務局からの説明を踏まえて、各委員から、高校生までに身に付けるべき資質・能力は何か、学校における産業教育・キャリア教育への期待など、本県の課題改善に取り組みたいという事務局からの強いメッセージを受けて、意見を伺いたい。

## ○委員

私が卒業した高校では年に1回、文化祭時に卒業生が来校し、自身のキャリアについて講演をしてもらっている。外部の方を招いての講演会だと生徒たちは、自分から遠い人に何か言われている雰囲気があると思う。自分の学校を卒業した先輩から、今までどのような仕事や経験、苦勞をしたか等を直接語ってもらうことによって、生徒たちが自分の目標や将来の夢について考えを深められるというのは事実だと思う。遠い存在よりも卒業生などの近い存在の方々との接点をより多くして、職業というものに対する理解度を上げることによって就職率は上がっていくのではないかと考えている。

離職率については、大変高くなっていると認識している。今の子供たちは夢を追いかけ、現実との乖離が余りにも大きいというのが現実ではないか。大学生よりも高校生の方がより身近な、そして実際によく目に入る職業に就きやすいと考える。より身近に生徒たちが体験できる職業意識、職業体験を研究していければと考える。

## ○委員

令和4年度、課題探究型キャリア教育ゼミの講師として弊社の社員を派遣した。そこでは、いすみ市の農業、漁業、あるいは市川市の梨の栽培において、どのように情報通信・ICTの技術が役立ち、人手不足の解消や、新たな価値構造を実現できているかに関して、最新の技術が地域にどう生かされているかということができるだけ、具体的にイメージしてもらえるように話をした。引き続き、ビジネスに関する講演や、キャリアデザインの助成のところでお手伝いできればと思っている。

千葉県内の高校から、年に数名、弊社にも入社している。主に工業高校や情報系の学科の生徒である。頑張ってくれており、県内の採用を増やしたいと思っている。県内で、自分が育った場所で仕事をしていくということが、弊社だけではなく、県内のいろいろな企業でうまく循環をしていくと良いと思う。弊社も出前授業のような形で、社員である卒業生が高校に伺い、話をしたり、会社に来てもらい見学をしたり、バケット車に乗ったりと、具体的なイメージができるようにしている。

本日伺う前に社内で、どのような教育を高校でもらうと良いのかディスカッションをした。ICTやAI、ロボティクス、プログラミングといった技術が最初からあれば良いが、それ以上に諦めない気持ち、元気で前向き、地域が好き、夢を持っている等の職業観、人としての力を高校時代に身に付けるような、そんな手伝いができること、企業との距離も近くなるのではないかという話も出ていた。

## ○委員

ものづくりの業界は、雇用や地域経済への波及の裾野が非常に広いと自負しており、地元の人材がものづくりの企業に入社し、支えることで、地域社会が発展をしていくという好循環のためにも、地域の人材が入社ということが理想の形だと思っている。一方で、世の中はIT・デジタルの世界になってきており、サービスの分野も非常に幅広くなってきている。そのような中で、無限の業種の中から就職先の仕事として、ものづくりを選択してもらうことは難しくなっている。ものづくりの業界を選択するということは、中学の段階で、産業教育関係高校を選択するということにも関わっており、学生・生徒にどのように興味を持たせていくかが課題だと思っている。高校生が夢を持ち、憧れる職種・業種はたくさんあると思う。しかし、現実にはそのようなところばかりに就職できるわけではなく、そのような仕事だけで社会が成り立っているわけではない。縁の下で、社会を支えている職種や業種はたくさんあり、それらを幅広く見たりフォーカスしたりして、社会勉強することができるようなキャリア教育が必要ではないかと思っている。

もちろんこれは、教育界の方だけをお願いすることではなく、産業経済界も一緒になって考えていくことだと思っている。現在、弊社では県立千葉工業高校を拠点とする工業系高校人材育成コンソーシアム運営の手伝いをしており、また、出前授業も行っている。このようなことも絡めながら、教育界、産業経済界が一緒になって行えることを是非考えていきたいと思っている。

## ○委員

産業教育への人気が高いことに関しては、新型コロナウイルス感染症による影響が非常に大きかったと考えている。産業教育振興、ものづくりというのは、人と人が触れ合い、教え合い、学び合うということが非常に大事である。情報のスピード、データスピードが上がっていくことは非常に魅力的なことだが、担い手や作り手を育成していく上では、人間同士の触れ合いが、何より大事であると思う。新型コロナウイルス感染症による影響が開けていき、5類へ分類が修正され、変化していくところでは、これから産業教育関係高校が、産業界や大学等、産学官との連携をそれぞれ取り合いつつ、子供たちの夢や希望、意識を大切にしていって、生徒を育てなければと考えている。

特にコンソーシアム構想において、農業科も今年度から県立茂原樟陽高校にコーディネーターを置いて、農業の担い手育成について何とかしていこう、担い手をみんな考えていこうと、進めているので、このような取組をますます加速させていくことが大事なのではないかと思う。

## ○委員

進学先として、自校の生徒たちが産業教育関係高校をどのくらい選んでいるのか調べてみた。すると、先ほどの資料で説明があった数字と全く同じであり、これだけしかいないのかと驚いた。千葉県は、普通科の学校が多いので、産業教育関係高校を選ぶ生徒がいらないという現状を目の当たりにしている。中学生にとっては「高校」というと、まず普通科高校が目につくようだ。

本日は、中学3年生が進路学習で使用する学習ノートを持参した。「高校を選ぶ」というページを見ると、全日制・定時制・通信制の紹介がある。次に普通科・専門学科・総合学科の紹介があり、専門学科の紹介も教育課程を示しながら載っている。最後の巻末資料のところには、千葉市付近にある県立の商業高等学校の特色や取得可能な資格一覧が細かく出ており、丁寧に説明している。しかし、このような資料を活用していながらも、なかなか専門学科に目を向けない中学生に対して、どのようにすれば良いのか考えなければならないと思っている。

市教育委員会や千葉市の雇用推進課でも産業系の人材が足りないということで、いろんな職業を紹介する資料を作って中学生に配布している。今年作成したものは、二次元コード付きで動画が見られる職業に関する資料となっており工夫がされているが、なかなか浸透しない状況である。

高校に進学すると、18歳で成人になるので、自分の進路は主体的に考えなければならないという話を生徒たちにしてきている。その中で大事にしていきたい、育てていきたい能力として、キャリア教育を通して育てる基礎的・汎用的能力が、4つある。その中でも学ぶことや働くことの意義、役割を理解する、そういった能力をどのように育てていくのか、考えていかなければならないと思っている。

## ○委員

ここ数年のコロナ禍で、老人などの施設というものが置き去りにされてしまい、老人ホームや児童施設でクラスターが発生したということばかりがニュースになり、進路を選ぶ以前に、敬遠されているという状況が続いている。

今年度の夏、10年ぶり位に、進学者がほとんどという、ある普通科高校のキャリア教育の中で、介護人材について話をしてほしいということで呼んでもらい、職員が出席した。その時、進路指導の先生方が、介護の福祉系の施設は、3K職場だと生徒たちに話をしていた、子供たちが選ぶ以前に先生方がそのような認識をしている様子だった。また母親が職業選択に大きな影響力を持っており、母親に3K職場だと伝わると、なかなか老人ホーム等の施設が就職先として選ばれないという悪循環になっている。そこで、今は3Kではない、介護ロボットの導入や働き方改革などで、いろいろなことが変わってきていることを訴えかけているところであり、普通高校に対して認識を改めてもらうのはこれからだと考えている。

産業教育関係の高校からは多く応募してくれているが、産業教育関係高校の生徒の全体数が非常に少なくなっている現状から、応募数も全体的に非常に少なくなってきた。

これから2040年に向けて、高齢者や障害者は確実に増えていく。このような中、担い手不足を喫緊の大課題として、私たちも必死で人を集めたいと努力をしている。県高齢者福祉課が今年度の事業で、小中高校生向けの授業で使う10分ぐらいの動画を私たちの施設を舞台に作製した。限定のYouTubeで配信するという話なので期待をしている。産業教育関係の高校では、是非、福祉業界を薦めてほしい。

また、人と話をするということが子供たちは苦手である。今の子供たちは、スマホに文字を入力することは得意だが、人と目と目を合わせて話をすることは非常に苦手で、自分の意見を人に伝えるということは最も苦手だと思う。中学校・高校の教育の中で、生徒会・行事などいろんな場面があると思うので、自分の意見をきちんと言えようような機会を作ってほしい。自分の意見を言うということは人の意見を聞くということである。福祉業界は、人と人の職業である。肉体労働ではなく、感情労働と言われている。今問題になっている虐待等、感情コントロールの難しい人が多くなってきていて、いわゆるキレやすい人が多くなっているのではないかと。学校の中でもこのようなことを含めて、人の話を聞く、自分の意見を言うというコミュニケーション能力を養うことで、さらに優秀な人材に来ていただけたらと思う。

## ○委員

弊社では、これまで新卒採用を中心に行ってきたが、昨今のデジタル化や専門人材の活用といった観点から、中途採用も行う体制にシフトしてきている。

社内教育の現状としては、これまでは日給月給社員に対して特定の階層で画一的な教育を会社から提供していたが、企業内において自らキャリアを考え、成長のために学び続けることを、いかに支援していくかというように、教育の体制を変えていく、従業員が自分の就きたい仕事と現在持っている知識とのギャップを埋めるために、会社が用意する教育のコンテンツとしてどういった学びを提供するかといったように、大きく改革していこうと考えている。また今後は7割、8割を占めるパートタイマー、アルバイトの方も含めて、全従業員対象に、自立的なキャリア形成をサポートできるような教育体制にしていくために今の育成体系自体を大きく見直していこうと考えている。

学生のキャリア支援としては、産学連携での取組で、インターンシップや出前授業の取組等を行っている。企業側と学校側との関係として、目的の共有化が大切だと考える。出前授業等については、学校から依頼があり、我々も学生のキャリアのサポート支援に繋がればということで実施するが、企業側の意向を優先

してしまっている内容になることもあるので、学校と企業側の目的の共有化というところが大事だと思う。

学生に対して思うことは、学生の段階で学んでいる自ら専攻しているものを将来のキャリアにいかにつなげていくのかを考える強い意志を持ってほしいということである。将来目指したいものは、社会人になってからも、成長の段階で当然変化していくべきだと思うが、やはり受け入れる企業側としては、自分として秀でるものが何であるのか、学生の段階から明確に持てるようになってほしいと思う。

そういった意味で、資料の中にある自己理解のためのキャリア・パスポートの活用についてだが、小学校・中学校・高校の繋がりの中でいかにキャリア・パスポートを活用していくかを考え、さらには就職の段階で、企業の受入れや採用に関わるところで、相互に良い意味で活用できれば、よりよいものになるのではないかなと思う。

## ○委員

雇用情勢としては、有効求人倍率は現在、約1倍（1.02倍）である。コロナ前は1倍を超えており、コロナで0.8倍台まで下がったが、やっと4か月前から1倍台に戻ったという状況。介護業界等は求人倍率が4倍を超えるなど4つの施設で1人の従業員を競争し合う状況であり、業界によって倍率が違う。運輸、警備、美容、福祉等は常に人手不足といった状況というのが現在の雇用情勢である。

学生の関係で話をすると、中学生・高校生は仕事や職業を知らない。目に入るようなサービス関係や食品関係の仕事等、自分が日常で触れるような仕事は良く知っているが、逆にそうではない職業は全く知らず、地元でどういう企業があるのかも分からないといった状況である。そこでハローワークでは、地元の企業に地元の学校を訪れ、企業アピールをするようお願いしている。また、学校のカリキュラムの中で職業意識を生徒に持ってもらうような、そのようなカリキュラムを組んでいただけるようお願いしたい。

職場体験も非常に重要である。インターンシップ等、職場体験をすることによってその仕事にはどういう作業があるのか、社会人にはどういうことが必要なのかを学ぶことができる。また、企業の求める人材はどのようなものなのかを進路担当の教員が、企業から情報を入手して、それを生徒に伝えることも良いと思う。

定着というところでは、各企業に自主的に企業内で学べるような研修を行うようお願いしており、研修を行うことで定着率は上がると思う。今の学生や中途採用希望者は、企業研修制度が有るか無いかを気にしている。研修の実施に関して求人票に記載されている企業には応募者が多い。

また、メンタル的に弱い人が多い。労働局にも4月に新規採用職員が入るが、ハローワークを訪れるお客様との対応がうまくいかず、5月以降に出勤しなく

なってしまう職員もいる。ちょっとトラブルがあると折れてしまうということがある。労働局の話になるが、「メンター制度」として新規採用職員の2年、3年先輩を相談役として配置し、何かあれば相談できる仕組みを作っている。新規採用職員から評判が良く、先輩も後輩の話を聞いて解決策を考える等、相談役としてもいろいろな経験をしている。定着という面では、こういう仕組みもいいのではないかと思う。

なお、現在、国の制度で労働移動がある。つまり、これから成長が見込まれる企業へ移動することを一方ではお願いしているわけで、積極的な離職、キャリアアップのための離職、転職は進めていければと考えている。業務に対する理解不足や、さしたる理由もなく辞めてしまうといったところに関しては、改善していきたいと考える。

## ○委員

農業界は、とても厳しい状況にある。農業全般において、野菜を作っても米を作っても高く売れない、牛乳が高く売れないといった社会構造があるので、新しい人材を雇うことができる農業法人がどれだけあるのかということが根本的な問題だと思う。農業は食をつかさどる産業なので、これからも日本になければならない産業だと思う。ニュースでも言われているように、畜産に関しては、本当に厳しく離農が進んでいる。しかし、今まで農業を支えてきた農業者は幾度もの困難を乗り越えてきており、その人材が今の日本の農業を支えているので、これから多くの農家が高齢化で辞めたり、離農したりした時に、産業として続けていくためには、それぐらいの若者が育たないと困るとというのが一番の心配事である。諦めない気持ち、メンタル面が本当に強い人材を中学、高校の時から育てていくことが本当に課題であり大事であると思っている。須藤牧場でも長い間、インターンシップで研修生を育てたり、酪農教育ファーム活動で、幼い子供たちから中学生、高校生、大学生までを預かっていろいろな体験を提供してきたりしたので、20年前、30年前の子供たちと、最近の子供たちの違いを感じる。須藤牧場にも正社員が5名、アルバイトさんが5名位いるが、20代、30代の方々からは頑張ってる働くよりも休んでいたい、といった感じを受ける事もある。近隣の各方面の事業主さんからも似たような話をたくさん聞く。これからの農業を支えていく人材としては、もっと困難に立ち向かえるような人材が増えてもらいたいと思っている。

食べることはとても大事なことだと思うのだが、今問題だと感じていることとしては、ファストフードが始まってから、社会は、「速ければいい、いかに楽にご飯がつかれるか、いかに楽をしてたくさんのが食べられるか」というように変わってきてしまったということだ。料理をする人も少ないし、簡単に電子レンジで調理する、コンビニで手に入るというように速いことが良いというような社会になっている。苦勞することが良いことではなく、楽しんで速く行うこと



がいかに良いか、というように私たちは洗脳されてきている。苦勞して料理することも馬鹿らしい、苦勞してお米を育てることもあまり賛同されないような風潮が、この20年、30年の間に台頭してきてしまった結果、IT化もSNSも良いことだとは思いますが、今の若い人たちにとっては、時間をかけてじっくり夢に立ち向かうというスローフード的な気持ちが置き去りにされてしまった。もっとゆっくりとスキルアップをすることなどを小さい頃から育てていけるような教育をしてもらえないかと考えている。

## ○議長

次に、令和5年度事業「キャリア教育の推進に係る調査」について、事務局から説明をいただきたい。

## ○事務局

令和5年度に実施を予定している「キャリア教育の推進に係る調査」について、説明する（資料6参照）。

本県では、系統的なキャリア教育の取組を進めているところだが、依然として、高校卒業者の就職率低下や早期離職率の高さが課題となっている。そこで、これらの原因を明らかにし、発達段階に応じたより効果的な取組につなげるため、当調査を実施することにした。

具体的には、中学生・高校生と大学生を対象とした職業意識等に関する系統的な調査と、社会人を対象とした自らのキャリアについての振り返りに関する調査、また、企業を対象とした高校生の雇用等に関する調査を行う。

調査の概要について説明する（16ページ「2 調査の概要」参照）。本調査は、委託業務として、調査に関する専門性を持つ業者と連携して進めていく。

「(1) 協議会の設置」として、委託業者において、専門的な知見を基に調査の有効性を高めるために、大学教授や経済団体関係者などの有識者から構成する「キャリア教育調査研究推進協議会」を設置する。この協議会で、調査項目や分析方法、政策提言等に関わる事項一切を協議し、その結果を踏まえて、調査等を進めることになる。(2)以降の調査の流れ、調査対象、調査項目についても現段階では、原案となっており、協議会での協議を経て決定する。

「(2) 調査の流れ」について説明する。協議会で調査の内容が決定した後、アンケート調査と、アンケート調査を補完するためのインタビュー調査を実施し、調査結果から、課題の分析や効果的なキャリア教育について協議・提言をする。

(3)は調査対象の原案である。中学生は、地域ごとに学校を抽出して9,000人程度、高校生は、公立高校全日制に通う生徒の全数調査で約85,000人、県内大学生については、卒業年度の20,000人程度に調査を行う。また、県内企業12,000社程度に調査を依頼するとともに、社会人については、県内の高校を卒

業後に就職し、4年未満の方を対象に抽出調査を実施する。

(4)は調査項目の原案である。中学生・高校生の調査項目は、働くことに対するイメージや働く目的などの職業観、希望する進路、学校でのキャリア教育に期待するもの等から構成する。大学生調査では、中学生・高校生の項目に加え、就職活動やインターンシップに関する項目を追加する。企業調査の項目は、高卒入社社員に期待するものや高校のキャリア教育に期待すること、また、高卒入社社員の就労環境や中途離職の状況等についての質問を考えている。社会人調査については、現在の職場に就職を決めた理由や就職活動の状況、現在の職場での就労満足度、将来のビジョン等から構成する。

スケジュールの見込みについては、17ページを参照していただきたい。7月までに2回の協議会を開催して、調査の設計を行い、8月からアンケート調査とインタビュー調査を開始する。その後、調査結果の集計・分析を行い、本県キャリア教育の政策立案につなげていく。

18ページには、対象ごとの調査項目の原案を掲載した。意識の変容を見取るため、中学生・高校生、大学生、社会人の調査項目には、同一又は類似項目を設けることを想定している。

以上が調査の概要である。この後の協議では、実態調査の在り方について御意見をいただくことになっているが、各委員からは、

- ・アンケート項目としてふさわしいもの
  - ・インタビュー調査の対象や進め方などに加えて
  - ・そもそも就職率や離職率の課題の要因はどのようなところにあるか
  - ・当調査の結果からどのようなものが見えてくるかの想定
- ひいては
- ・今後どのような取組が必要か
- など、幅広く御意見をいただきたい。

## ○議長

事務局から説明をいただいた。

資料18ページの調査項目の提案を確認し、本県における高卒就職率の低さ、離職率の高さという課題を頭に置きながら、この調査を効果的に行う取組の提案、調査項目について幅広く各委員から意見をいただきたい。

## ○委員

調査は、紙ベースで行うのか。

## ○事務局

インターネット調査を行う。企業については郵送で行う。

## ○委員

Web調査の場合、回答の回収が課題であると思う。対象者に、どのように投げかけるのか。例えば生徒の場合、学校に依頼するのではなく、生徒に直接依頼するのか。

## ○事務局

学校に依頼するが、回収は生徒から直接行う。

## ○委員

調査の期間は2か月程度あると思うが、調査対象の学校に、現在の回答率は何%程度、という途中データを示さないと、未回収が多くなってしまわないかと思う。インターネットの場合、その中間的な報告等を出さないと、アンケート調査は進まないのではないかという懸念がある。

また調査内容に関してだが、自分自身を振り返ってもどういふふうか今の仕事を選んできたのかは、よく考えてみてもはっきりとはわからない。例えば中学生のこんな時にこんなことがあって、この職業に就いたなどがわかるように、「いつ現在の職業に就きたいと思ったのか」等もアンケート調査の内容に付け加えると、何かのアプローチで役に立つのではないかと考えた。

## ○委員

高校生の就職は大学生と違って単願式で、決められたところに決まってしまうと他が見られなくて推薦されたところに基本的には行く、といったことが多いということかと思う。社内で議論したが、本当は大学生のように、いろいろなところにインターンシップに行ったり、自らで就職活動をしたりすることで、自分の資質やスキル、希望とマッチングさせることができればよいが、高校生は就職の仕組みが単願なので、大学生のように活動ができず、入社してからのミスマッチや離職につながっている部分もあるのではないかという話が出ていた。現在は高校3年生の就職前の非常に狭く、短い応募範囲で選ぶとするので、そこを、中学、高校、1・2年生の時から、県内の職業を見ることができるよう仕組みができると良いのではないかと思う。企業側も、応募者が自社に向いているのか、本人の資質が活かせるのか、将来性があるのかを見る時間が少ないので、仕組み的に柔軟になると良いのかなと思う。また、キャリアコンサルタントとして学生と接することがあるが、漠然とした不安を抱えている高校生がとても多い印象を持っている。具体的にどんな職業・職種があるのかイメージできるような場が増えてくればよいと感じた。

また、私の肩書に千葉県情報サービス産業協会の副会長というものが入っているが、これは県内の情報系の企業が100数十社集まっている団体である。中

小企業が多いのだが、みな新入社員の離職が多いという課題を抱えている。そこで、10数年前からだが6か月間のプログラムを組んで、いろんな企業の新入社員が集まって、最初の3か月は座学で教育訓練を行い、次の3か月は職場で実際の業務を行いながら毎日、日記を書いて先生に出すなどの研修を続けており、先日1,000人の受講者を越えたとのこと。このように、自社の中だけで新入社員を見ていくのではなく、地域や団体等、同じような職種のメンバーが繋がり合っ

て離職を防止していく、成長を促すような仕組みができると良いと思う。  
アンケートの項目について、例えば社会人入社3年目までで「職場で相談できる相手がいるか」という項目があるが、もう少し幅広で、社外でも、悩みを聞いてくれる人や仲間がいるのかといった観点を入れるとより実態に近い調査ができると思う。

## ○委員

私たちが調べたところ、弊社については、大卒に関してだが、インターンを経由して入社した社員と、そうではない社員では明確に離職率に有意な差があることがわかった。会社そのものや会社の業種を少しでも理解した上で入社することが、離職防止に大きく影響すると思う。ただ、高卒の場合は、大々的にインターンという形で募集をかけるのはなかなか難しいのも事実である。その代わりにプチインターンもあるし、会社の見学や、メーカーでの工場見学等を行うことでも、離職率は変わってくるのではないかと思う。しかし、高校3年生になってから一生懸命活動を行おうとしても時間がないので、高校3年間で計画的に、また中学校も含めて見学の場を持つことが大切だと思う。

アンケート調査に関しては、企業に対して「会社見学に協力できるか」、「各社でどんなことが、できるか」というようなことまで踏み込んで聞いても良いのではないかと思う。そして、アンケートを統計処理するだけでなく、企業に個別にアプローチをしてみるのも良いのではないかと感じた。会社見学の場の提供などの必要性を感じていながら、表明する場もなくそのままになっているという企業もあるのではないかと思う。

## ○委員

中学生・高校生のキャリア形成について、アンケートで見取ることができると思うのだが、大事なのは小学校の時からどういう体験をさせているかということだと思う。様々な企業が体験等の取組を進めていると思うので、キャリア意識の形成という面では、中学校・高校だけではなく、小学校時代の体験等もデータとして残すべきではないかと考える。

農業、食育を例に挙げてみると、中学校から始まるわけではなく、例えば本校においても、小学校に農業の食材を提供し、献立を児童に考えさせたり、実際にその材料であるジャガイモの掘り上げのために高校生に来校してもらったりし

ている。栽培については、地域の農家が支えてくれている。このように、産業界と小・中・高の連続した連携が必要になってくると思う。

また、働き続けることの大切さを教えることが大事だと思う。産業構造や就業形態が変化していく中で、一つの仕事をずっと続けていくということではないとしても、場合によっては自分の適性に応じて仕事を変えていくことも含めて、働くことの楽しさや必要性を小学校・中学校・高校と段階に応じて考えさせていくことが重要だと思う。そのような内容がアンケートの中に生きてくると良いと思う。

## ○委員

先ほどからいろいろと、職業観の話が出ているが、アンケートの内容として、その職業に対する理解度が高ければ離職率が低い等、職業観に関する項目が入っており、中学生から大学生、社会人にかけての変遷も見られるので興味深い。職業観はどんどん変わっていくと思う。そういったものがどの段階で、どのように形成されていくのかを見たいと思う。

また、「キャリア教育の推進に係る調査」とあるが、キャリア教育とアンケートの趣旨をどのように関連させるのかと思っている。行政や企業が考えているキャリア教育は、その自治体や会社に関連して産業を支える人材育成や人材の確保を目的としていると思う。しかし、学校におけるキャリア教育は、一人一人の職業観の育成や職業的、社会的自立に向けて能力を育てることなので、そこをどのように理解し、落とし込むのかというところを検討してもらえたらと思う。

## ○委員

アンケート調査の対象には進路指導担当の教員は入っていないが、教員対象のキャリア教育として、誤った感覚を是正することを含めて行ってほしい。県の取組として教員研修が挙げられているが、教員の中に相変わらずの感覚が根強く残っているのが非常に残念である。私たちの職場のことになるが、高校2年生を対象に、職場見学会を行っている。そこに来た生徒たちにボランティアの登録をしてもらい、感想を書いてもらったりしている。登録した生徒たちに行事の際、ボランティアを呼びかけるなど、時間をかけて職場理解を共有している。担い手を育てるためには産業関係の高校の先生方の協力が大きい。これは業界全体の問題であり、先生方にまず正しい知識を持っていただきたい。そして生徒たちから質問があった時に、適切に回答することで、「仕事を決める時に誰に相談しましたか」というアンケート項目に繋がっていくのではないかと期待する。

職場見学会を行うと母親がついてくる生徒が結構いる。高校生までは、職業決定において母親の影響力が非常に大きいと思う。最初は驚いたが、今はそういう時代なのだなと思っている。このような状況を産業教育関係の高校の先生方も理解し、生徒を指導してもらいたい。

## ○委員

弊社では、職場体験会をPTA向けに行っており大好評である。教員や保護者にアップデートした情報を伝えることが重要だと考える。

## ○委員

せっかく調査をするのであれば、意識の転換や次のアクションに繋がるような取組があれば良いと思った。私が質問の中で重要だと思っているのが自己理解である。「将来、目指したいものがあるのかなのか」、「そのためにどういったことが必要なのか」と繋げられるような質問があれば、意識の変革とともに方向性も見えてくるのではないかと思う。また、キャリア・パスポートがせっかくあるので、その活用のごとも、アンケート項目の中にも含めてもよいと思う。

企業側の立場だけでいうと、「高卒者に対して求める人物像」や「高卒者に身に付けてほしいこと」とあるが、特に弊社においては、全く意識していない。年齢や性別も意識していない。同一労働同一賃金と言われている今日にあって、きちんと人を見て雇用、評価をしていこうという流れにあるので、この質問項目はどうかのかなと思う。

企業側は、学校で行われているキャリア教育を十分理解できていない。当然、学校側に求めるだけではなく、我々も努力していかないといけないと思っている。企業が学校を見に行く必要もあるだろうし、普段から学校とコミュニケーションを密にして、補うこともできると思う。インターンシップや出前授業を行う上での、相互の目的の共有も必要である。自社の反省として、学校で行われているキャリア教育に関する認識を今後、深めていきたいと思う。

## ○委員

調査項目の、社会人入社3年目の方に「どうしてその企業を選んだのか」ということを（調査対象者に）聞いてみたいが、それは「進路希望（決定状況）と進路選択の理由」の項目で確認することができるのか。現在は企業を業種で選ぶのではなくて、勤務時間や休暇がとれる、残業がないというところで企業を選ぶ方がいるのではないかと確認したいと思う。

お願いとして、企業調査において業種に偏りがないようにできるだけ幅広い業種で調査をしてほしい。また、調査項目が多いと途中で回答を止めてしまうかも知れないので、適度な項目数がよいと思う。

## ○委員

インターネットで回答するとあったが、今の生徒たちはネットで回答することは得意だと思う。紙でのアンケートは今までもあったが、良いことしか書かなかった。アンケートを出しても、回答が真実ではないということが大いにあるの

で、そこを理解しての集計になると思う。アンケート結果をどう生かしていくのかは気になるところである。

そもそも今の生徒たちは、長いこと働こうという考えを持っていないような気がする。アンケート結果において「ちょっと何かとりあえず働いていく」というような回答もあるかもしれない。大きな夢はあるけれども、そこに行き着くまでにとりあえず、いろいろやってみようということもあるかもしれない。必ずしも20年、30年、同じ場所にいることが良いことではないかもしれない。

以上のことが、今回のアンケートから引き出せればと思うが読み取ることが難しい点もあるかもしれない。

### ○議長

キャリア教育は小学校からというのは私も同感である。キャリア教育とは何かということをもみんな理解していると思っているが、それぞれ微妙に違う。この違いが先に進むと大きな分かれ目になってしまう。キャリア教育は小学校からということについて、どうして小学校からなのか、という議論が現場でもあるのかなと思う。キャリア教育は出口指導ではないので、今回の調査項目が「中学1年生～3年生」から始まっていることに対して、検討してほしい。

また、キャリア教育を推進するのは教員であり、教員の意識が変わらなければ推進はできないと思う。従って今回の調査項目についても、教員に対して、「あなたはキャリア教育をどう思っているか」、「あなたはどのような力を子供たちにつけたのか」、「あなたはキャリア教育をどのように行っているか」というような問いがあってよいと思う。

さらに、「高卒で就職した理由は何か」と聞いているが、これは何のために聞くのか。キャリア教育の推進にどう生かすのか疑問である。高卒で就職した理由を問うことが、キャリア教育の推進と直結するのか、と違和感がある。「高校のキャリア教育に期待すること」という項目があるが、キャリア教育を行うのは高校だけではなく学校教育である。そういう幅広い視点で、「学校で行われるキャリア教育について何か期待することはあるか」というような視点で聞くのも一つだと思う。

### ○議長

委員の皆様、御意見をありがとうございました。県教育委員会においては、是非、本日委員から出された御意見等を、本県の産業教育・キャリア教育の活性化に生かしていただければありがたいと考える。